

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA  
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL  
DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA**

**CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE A NOVIEMBRE 15 DE  
2016  
SECRETARÍA GENERAL**

BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2016

**TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE.....	3
3. CLIENTES .....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO .....	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA .....	3
6. METODOLOGÍA.....	6
6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO .....	7
6.2. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN.....	7
7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN.....	8
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	8
8.1. ESTADO DE INDICADORES.....	8
8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION .....	8
8.3. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO .....	9
9. FIRMAS .....	9
10. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A INDICADORES .....	10

## AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN CORTE A NOVIEMBRE 15 DE 2016 SECRETARÍA GENERAL

### 1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría de Gestión consistió en verificar y determinar el cumplimiento del Plan de Acción de la Secretaría General, con base en los avances reportados en el aplicativo SIGME, y los documentos que evidencian la gestión de esta área organizacional del Ministerio de Minas y Energía.

### 2. ALCANCE

Establecer la gestión efectuada por la Secretaría General, que determine el cumplimiento de los Indicadores de Gestión formulados en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a noviembre 15 de 2016.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría de Gestión son el Ministro, y el Secretario General, así como la ciudadanía en general<sup>1</sup>.

### 4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría y Alexander Brito Vergara, contratista de la Oficina de Control Interno, quien ejecutó la Auditoría.

### 5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

- Literal e) del Artículo 12 de la Ley 87 de 1993.

Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes:  
*“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”.*

- Literal d), Parágrafo del Decreto 2145 de 1999.

<sup>1</sup> Toda vez que el literal d) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, establece que se debe publicar de manera proactiva todos los informes de gestión, evaluación y auditorías del sujeto obligado.

*“La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Evalúa el proceso de planeación, en toda su extensión; implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances. La identificación de estas variables, su comportamiento y su respectivo análisis permite que la formulación de las recomendaciones de ajuste o mejoramiento al proceso, se realice sobre soportes y criterios válidos y visibles fortaleciendo así la función asesora de estas oficinas”.*

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

*“(…) El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”.*

- Artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 [Artículo 52 del Decreto 1227 de 2005]

*“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales”.*

- Párrafos 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005<sup>2</sup>

*“Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.*

*“El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos*

<sup>2</sup> Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial. "Evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004"

del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno”.

“La Evaluación Institucional a que se refiere la presente circular será anual y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia, de manera tal que se entienda como parte integrante del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, que debe remitir el Jefe de la Oficina de Control Interno, Auditor Interno, Asesor o quién haga sus veces a los Representantes Legales y Jefes de las Entidades y Organismos del Estado a más tardar el 30 de Enero de cada año, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, concordante con el artículo 2 del Decreto 2539 de 2000”.

- Literal f), Numeral 4.1 del Artículo 4 y Numeral 5.9 del Artículo 5 del Acuerdo 137 de 2010, Comisión Nacional del Servicio Civil<sup>3</sup>.

“Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.

Cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si esta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo.

Para ello, se tomará como criterio de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias que efectúe la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, la cual se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004”.

<sup>3</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

*“Oficina de Control Interno. Remitir el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias de la entidad para que sean tomadas como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores”.*

- Acuerdo 565 de 2016<sup>4</sup>., Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba”.*

*Artículo 8, numeral 3, del Acuerdo 565 de 2016, La Oficina de Control Interno debe;*  
*“a) Poner bajo conocimiento de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año, de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales serán referente obligatorio en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.*

*b) Poner bajo conocimiento de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral la información del avance logrado por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas, para que los evaluadores puedan efectuar el seguimiento a los evaluados en sus compromisos laborales.”*

*Artículo 57°. VIGENCIA. El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de la CNSC de 19 de enero de 2016, entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2017, fecha a partir de la cual quedarán derogados los Acuerdos Nos. 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 expedidos por la CNSC , y demás disposiciones que le sean contrarias.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en los periodos de Evaluación febrero 2015 a enero 2016 y febrero 2016 a enero 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen.*

- Resolución 4 0089 del 29 de enero de 2016, *por la cual se adopta el Plan de Acción del Ministerio de Minas y Energía para el año 2016.*

## 6. METODOLOGÍA

La Auditoría se realizó mediante mesas de trabajo, entrevistas, solicitud de información, verificación documental, con la finalidad de determinar su cumplimiento frente a lo programado y reportado.

<sup>4</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

## 6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO

El criterio aplicado para establecer la materialización del riesgo, de las variables analizadas, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo.

**Bajo:** Se refiere a que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo importante y aporta de manera sustancial al logro de los objetivos. De manera no significativa, presenta algunas dificultades, pero los resultados finales se obtienen sin mayor contratiempo. *No presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Verde**]

**Mediano:** Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Amarillo**]

**Alto:** Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Rojo**]

## 6.2. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

El criterio aplicado para determina la Efectividad o No Efectividad de la gestión del ejecutor de la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros.

**Gestión Efectiva:** Cuando la acción realizada condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, a través del uso óptimo de los recursos utilizados<sup>5</sup>, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

**Gestión No Efectiva:** Cuando la acción realizada no condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, viéndose afectada por la no utilización óptima de los recursos, la materialización del riesgo inherente o la ineficiencia del control.

<sup>5</sup> Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFP, del 6 de marzo de 2012.

La medición del nivel del riesgo de ejecución y la efectividad de la gestión, se determinó con base en el logro de los indicadores programados, a 15 de noviembre de 2016, así:

METODOLOGIA	
NIVEL DE EJECUCION	RIESGO DE GESTION
75% - 100%	BAJO
26% - 74%	MEDIO
0% - 25%	ALTO
NO CALIFICADO	NINGUNO

No calificado corresponderá cuando la meta del indicador está programada para ejecutar en el cuarto trimestre de 2016.

## 7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN

Durante la ejecución de la Auditoría de Gestión, no se presentaron contingencias.

## 8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### 8.1. ESTADO DE INDICADORES

Criterio Normativo: Resolución 4 0089 del 29 de enero de 2016, por la cual se adopta el Plan de Acción del Ministerio de Minas y Energía para el año 2016.

La Oficina de Control Interno realizó análisis, verificación y seguimiento a los Indicadores descritos en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a noviembre 15 de 2016, cuyos resultados se observan en el Anexo "*Análisis, Verificación y Seguimiento a los Indicadores*", los cuales se divulgaron al Ministro de Minas y Energía y a la dependencia responsable de su ejecución mediante comunicación escrita, la cuales hacen parte integral del presente informe.

### 8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION

Como resultado del análisis, verificación y seguimiento a los Indicadores descritos en el Plan de Acción, vigencia 2016, se evidenció una ejecución del Plan de Acción de la Secretaría General a 15 de noviembre de 2016, es del 75%, de acuerdo a lo reportado en SIGME.

Teniendo en cuenta las evidencias remitidas por la Secretaría General, la OCI observa una ejecución del 75%. Se revisaron los informes de seguimiento a los planes de acción de los grupos a su cargo, (primer, segundo y tercer trimestre) en donde se muestra el avance de cada uno de los planes de acción de sus grupos: Grupo Control Interno



Disciplinario, Grupo de Administración Documental, Grupo de Gestión Contractual, Grupo de Gestión Financiera y Contable, Grupo de Jurisdicción Coactiva, Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Tecnologías de Información y Comunicación, Subdirección de Talento Humano, evidenciando el acompañamiento y seguimiento en la gestión. De otra parte en el informe del tercer trimestre de 2016 a septiembre 30 de 2016 se presenta el avance de los indicadores de cada uno de los planes de acción formulados por los respectivos Grupos de la Secretaría General.

Del total del indicador a cargo de la Secretaría General uno (1), el indicador "*Coordinar el cumplimiento de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General*", cuya frecuencia es trimestral y se reporta con cortes a marzo, junio, septiembre y diciembre de 2016, a la fecha reporta cumplimiento respecto de la meta planeada para los tres primeros trimestres, cuyo avance es del 75%.

A 15 de noviembre de 2016, el indicador "**Coordinar el cumplimiento de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General**" registra una ejecución del 75% de las metas programadas. Lo que indica un nivel de riesgo de gestión **Bajo**.

### 8.3. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

1. Verificar la operatividad del Sistema SIGME – Módulo Planeación, donde se administra la Automatización del Proceso "*Plan de Acción*" de la entidad, respecto a que debe permitir a las áreas organizacionales el cargue de las evidencias que respaldan lo reportado en el "Detalle de Avance" por trimestre. Es decir, que si el Sistema lo permite, se adjunten los documentos respectivos, atendiendo los lineamientos de Usabilidad dados por la Estrategia de Gobierno en Línea de Min TIC.

### 9. FIRMAS

  
\_\_\_\_\_  
**INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ**  
Jefe Oficina de Control Interno  
\_\_\_\_\_  
**ALEXÁNDER BRITO VERGARA**  
Contratista Oficina de Control Interno

### 10. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A INDICADORES

*[Firma]*  
**INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ**  
 Jefe Oficina de Control Interno

*[Firma]*  
**ALEXANDER BRITO VERGARA**  
 Contralero Oficina de Control Interno

Item	Periodo	1. Dependencia a Evaluar	2. Resultado Ejecución	3. Objetivos Institucionales	3.1 Prácticas de Acción Objetivo	3.2 Avance Objetivo	4. Compromisos Asociados al Cumplimiento del Objetivo (Metas)	4.1 Ponderación Meta	4.2 Avance Meta	5. Información del Indicador										6. Objetivo de Calidad y Política de Desarrollo a que apunta el indicador			7. Ejecución del Indicador						8. Verificación OCI		Riesgo de Gestión			
										Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado	Valor Ejecutado	Formulación	Unidad Medida	Clase	Tipo Indicador	Respuesta	Objetivo Calidad	Objetivo Estratégico	Política Desarrollo Admin	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3				Observaciones y Comentarios		
																						Val Planeado Trim	Val Ejecutado Trim	Detalle Avance	Val Planeado Trim	Val Ejecutado Trim	Detalle Avance	Val Planeado Trim	Val Ejecutado Trim	Detalle Avance				
1	2016	SECRETARÍA GENERAL	75	Coordinar el cumplimiento de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General	100	100	Realizar seguimiento a las actividades de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General	100	100	Realizar Seguimiento a Planes de Acción de los grupos Secretaría General	100	100,00	100	[Seguimiento a Planes Operativos de los grupos Secretaría General realizadas]	%	Apoyo	Eficacia	VILLADA ORTIZ EA PAOLA	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de autenticidad y transparencia.	No Aplica	Política No. 2: Transparencia y Servicio al Ciudadano	100,00	100,00	Se realizó seguimiento correspondiente al cuarto trimestre de 2015 evidenciando que los grupos y Subdirecciónes de Secretaría General tuvieron un grado satisfactorio en el cumplimiento de acuerdo a las metas programadas para la vigencia 2015.	100,00	100,00	Se realizó seguimiento correspondiente al primer trimestre de 2016 evidenciando que los grupos y Subdirecciónes de Secretaría General tuvieron un grado satisfactorio en el cumplimiento de acuerdo a las metas programadas para la vigencia 2016.	100,00	100,00	Se realizó seguimiento correspondiente al segundo trimestre de 2016 evidenciando que los grupos y Subdirecciónes de Secretaría General tuvieron un grado satisfactorio en el cumplimiento de acuerdo a las metas programadas para la vigencia 2016.	100,00	100,00	Verificación OCI: A 15 de noviembre de 2016, el indicador "Coordinar el cumplimiento de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General" registra una ejecución del 75% de las metas programadas. La Secretaría General remitió como evidencias de ejecución los informes de seguimiento a los planes de acción de los grupos a su cargo, (primer, segundo y tercer trimestre) en donde se muestra el avance de cada uno de los planes de acción de sus grupos: Grupo Control Interno Disciplinario, Grupo de Administración Documental, Grupo de Gestión Contractual, Grupo de Gestión Financiera y Contable, Grupo de Jurisdicción Coactiva, Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Tecnologías de Información y Comunicación, Subdirección de Talento Humano, evidenciando el acompañamiento y seguimiento en la gestión. De otra parte se en el informe del tercer trimestre de 2016 a septiembre 30 de 2016 se presenta el avance de los indicadores de cada uno de los planes de acción formulados por los respectivos grupos de la Secretaría General. Observación OCI: El nivel de ejecución reportado para el indicador "Coordinar el cumplimiento de los Planes Operativos de los Grupos de la Secretaría General" coincide con la información y soportes verificados por la OCI, el nivel de cumplimiento del indicador a noviembre 15 es del 75% respecto de la meta planeada. La Oficina de Control Interno procede a ponderar la calificación del riesgo de la gestión de la Secretaría General en bajo, dado que durante los tres primeros trimestres del año 2016, ha obtenido una ponderación del 25% en cada uno de ellos, para un gran total del 75%.	ALTA